

## C A P I T U L O 1

## ANTICIPACION DE LOS REQUERIMIENTOS DE PERSONAL

Como se necesita mucho tiempo de anticipación para reclutar, seleccionar y desarrollar a los empleados para muchos de los puestos en una organización, es esencial - que se prevean las vacantes con la mayor anticipación po sible para que puedan ser cubiertas a tiempo. En forma - similar, cuando van a eliminarse puestos, se deben dar a conocer con la debida anticipación para permitir a los - empleados afectados el ser retenidos y reasignados, si - es posible, a otros puestos, con el fin de que pueda man tenerse una fuerza de trabajo eficiente y estable.

No se deberá permitir en ningún momento, ni un exceso ni una escasez de personal para que las organizacio-- nes o empresas puedan funcionar eficientemente. Si las - vacantes no son cubiertas con prontitud puede originar -

que la eficiencia se vea afectada y puede resultar en -- cargas de trabajo excesivas para algunos empleados. Por otro lado, la presencia de más personal del que demandan estas cargas pueden llevar a la ociosidad de los empleados, y al incremento de la mano de obra.

Es importante que el Departamento de Personal, esté en comunicación constante con todos y cada uno de los diferentes departamentos que existan en la organización o empresa, para que pueda conocer sus necesidades sobre personal, y al presentarse las vacantes estas puedan ser cubiertas con el personal idóneo. Además el encargado de la dotación de personal, deberá de contar con amplios conocimientos sobre las fuentes de reclutamiento tanto internas como externas, esto le facilitará desarrollar su labor.

El análisis detallado de los planes de la organización, hasta el punto de establecer cada tarea individualmente, facilitará el poder estimar la cantidad y el tipo de empleados necesarios para cada labor. Esto permitirá elaborar un programa de reclutamiento de recursos huma--nos, tanto interno como externo, y su posterior entrena-

miento, que puede ser acelerado o retardado a medida que se desenvuelve la planeación general.

El proceso de desarrollo del personal disponible, - ya sea antiguo o de reciente ingreso, es lento y detallado, y abarca desde el entrenamiento básico en cualidades o sea, el conocimiento de las técnicas de manejo, hasta el desarrollo de tareas, para poder preparar al individuo hacia una futura promoción, (el desarrollo adecuadamente planeado, debe hacer aparecer todas las cualidades latentes del individuo y reducir las limitaciones producidas por sus defectos). Se debe tomar en cuenta el inventario de recursos humanos, a través del cual se pueden evaluar los bienes en personal, y cómo pueden ser aprovechados; y elaborando planes adecuados de entrenamiento y reemplazo sucesivo, se puede planear la adaptación adecuada del desarrollo y futura ubicación del personal en el equipo. Posteriormente se recurrirá al programa de reclutamiento y entrenamiento de personal del - que aún no se dispone.

El requerimiento en sus términos más amplios, consiste en brindar bases firmes para la evaluación de los-

requisitos en recursos humanos de la organización, presente y futura, y por lo tanto asegurar el aprovechamiento óptimo y desarrollo del personal existente, y el reclutamiento y entrenamiento planeado según sus necesidades.